

**PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI
KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PADA DINAS
PERDAGANGAN KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

PRASIDYA ADITYA MANGGALA

NIM. 12010112140255

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2019

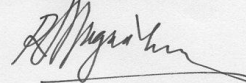
PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Prasidya Aditya Manggala
Nomor Induk Mahasiswa : 12010112140255
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA (STUDI PADA
KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN
KOTA SEMARANG)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, M.M.

Semarang, 9 Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



(Dra. Rini Nugraheni, M.M.)

NIP. 195612031984032001

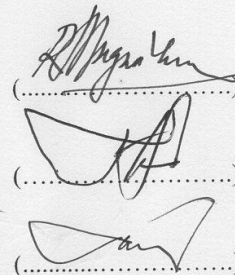
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Prasidya Aditya Manggala
Nomer Induk Mahasiswa : 12010112140255
Fakultas/Departemen : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
MOTIVASI KERJA (STUDI PADA
KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN
KOTA SEMARANG)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 16 Agustus 2019

Tim Penguji:

1. Dra. Rini Nugraheni, M.M.
2. Drs. Fuad Mas'ud, MIR
3. Drs. Budi Sudaryanto, MT



(.....)

(.....)

(.....)


PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Prasidya Aditya Manggala, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI PADA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG)”** merupakan hasil dari tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan maupun sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin ataupun meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat, atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 9 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



(Prasidya Aditya Manggala)

NIM. 12010112140255

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya...

Noviadi Agus Soewito & Tri Susilowati

ABSTRAK

Organisasi bisnis bisa sukses dan tetap eksis serta bertahan hidup (*survive*) apabila memiliki kemampuan kompetitif sehingga mampu bersaing baik dalam kancan domestik maupun global. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal utama yang harus diperhatikan oleh manajer suatu perusahaan adalah bagaimana membangkitkan gairah kerja karyawan. sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan hal ini akan memberikan kepuasan dalam pekerjaan karena mereka menyenangi pekerjaannya. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, pemimpin suatu perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation* dan *Individualized consideration* terhadap motivasi.

Populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang sebanyak 271 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan yaitu uji normalitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan *Idealized influence* terhadap motivasi kerja, sedangkan *Inspirational motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individual Consideration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, *Inspirational motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individual Consideration*, *Idealized influence*

ABSTRACT

Business organizations can succeed and continue to exist and survive (survive) when they have the competitive ability to be able to compete in both domestic and global. The development of the business will be realized when supported by qualified human resources. The main thing that a company manager should look out for is how to generate employee passions. So that employees are motivated to do their job and this will give satisfaction in the work because they are the pleasure of their work. Leaders and leadership are important factors affecting their employees in order to achieve the company's objectives. Therefore, the leader of a company must have a leadership style that complies with the company's condition. The purpose of this study is to test and analyze Idealized influence, Inspirational motivation, Intellectual stimulation and Individualized consideration against motivation.

The population in the study was all employees of the Semarang City trade office as much as 271 people. Sampling techniques in this study used purposive sampling. The methods of analysis used are test normality, classical assumption test consists of multicholinerity and heteroosketity tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, F test and hypothesis test using SPSS program.

The results showed that there was no positive and significant influence Idealized influence to work motivation, while Inspirational motivation, Intellectual Stimulation and Individual Consideration were positively and significantly influential to work motivation.

Keyword : *Transfomational leadership, Motivation, Inspirational motivation, Intellectual Stimulation, Individual Consideration, Idealized influence*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, skripsi ini dapat lancar terwujud dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI PADA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG)”**. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis untuk menyelesaikan program Strata Satu (S1) Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan, bantuan, maupun doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung. Dan pada kesempatan ini, penulis ingin memberikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Suharnomo, SE., MSi selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
2. Dr. Harjum Muharam, SE., ME selaku ketua Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M. selaku dosen wali selama menempuh studi di Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan dengan penuh kesabaran dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

4. Segenap staf pengajar dan staf akademik Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro yang telah memberikan berbagai ilmu dan bantuan yang sangat berarti.
5. Orang tua tercinta yaitu Bapak Noviadi Agus Soewito dan Ibu Tri Susilowati atas perhatian, kasih sayang, dukungan, dorongan, dan doa yang diberikan selama ini.
6. Adik tercinta yaitu Lulu Khalilah Manggalania yang memberikan senantiasa memberikan *mental support* dan mendengarkan keluh kesah saya.
7. Theresia Panjaitan yang selalu memberikan dukungan dan bantuannya selama penyusunan skripsi berlangsung.
8. Bapak Nurkholis selaku Sekretaris Dinas Perdagangan Kota Semarang, Bapak Agus, Bapak Andre, dan segenap staf dan karyawan yang telah memberikan bantuan dan meluangkan waktunya sebagai responden dalam penelitian ini.
9. Terima kasih kepada Fadhil, Galih, Ilham dan seluruh kawan seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah kalian berikan.

Semoga seluruh pihak diatas diberikan kemudahan dalam segala urusannya dan dibalas kebaikannya oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah ilmu bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, 9 Agustus 2019

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, likely representing the initials 'PA'.

Prasidya Aditya Manggala

NIM. 12010112120016

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kepemimpinan Transformasional.....	11
2.1.2. Indikator Kepemimpinan Transformasional	12
2.1.3. Motivasi Kerja	13
2.1.4. Indikator-indikator Motivasi Kerja	14
2.2. Penelitian Terdahulu	15
2.3. Hubungan Antar Variabel	19
2.3.1. Hubungan <i>Idealized Influence</i> dengan Motivasi Kerja.....	20

2.3.2. Hubungan <i>Inspirational Motivation</i> dengan Motivasi Kerja	21
2.3.3. Hubungan <i>Intellectual Stimulation</i> dengan Motivasi Kerja	21
2.3.4. Hubungan <i>Individualized Consideration</i> dengan Motivasi	22
2.4. Model Empiris	23
BAB III. METODE PENELITIAN	25
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	25
3.1.1. Variabel Penelitian	25
3.1.2. Definisi Operasional	26
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.2.1. Populasi.....	27
3.2.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	27
3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data	28
3.3.1. Jenis Data	28
3.3.2. Sumber Data.....	28
3.3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	29
3.4.1. Analisis Kuantitatif	29
3.4.2. Statistik Deskriptif	29
3.4.3. Uji Validitas	29
3.4.4. Uji Reliabilitas	30
3.4.5. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.4.6. Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.4.7. Pengujian Model Penelitian	32
3.4.8. Uji Hipotesis	33
BAB IV. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.1.1. Sejarah Dinas Perdagangan Kota Semarang	36

4.1.2. Susunan Organisasi Dinas Perdagangan Kota Semarang	37
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perdagangan Kota Semarang	39
4.2. Identitas Responden	40
4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Usia	41
4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
4.3. Tanggapan Responden	43
4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Idealized Influence</i>	44
4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Inspirational Motivation</i>	45
4.3.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Intellectual Stimulation</i>	46
4.3.4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Individualized Consideration</i>	48
4.3.5. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	49
4.4. Uji Instrumen Penelitian	51
4.4.1. Uji Validitas	51
4.4.2. Uji Reliabilitas	52
4.5. Uji Asumsi Klasik	53
4.5.1. Uji Normalitas	53
4.5.2. Uji Multikolinieritas	54
4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	54
4.6. Analisis Regresi Berganda	56
4.7. Uji Kelayakan Model	57
4.7.1. Uji F	57
4.7.2. Koefisien Determinasi	58
4.8. Uji Hipotesis	59

4.9. Pembahasan	60
4.9.1. Pengaruh <i>Idealized Influenced</i> Terhadap Motivasi Kerja	60
4.9.2. Pengaruh <i>Inspirational Motivation</i> Terhadap Motivasi Kerja	61
4.9.3. Pengaruh <i>Intellectual Stimulation</i> Terhadap Motivasi Kerja	62
4.9.4. Pengaruh <i>Individualized Consideration</i> Terhadap Motivasi Kerja	63
BAB V. PENUTUP	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Implikasi Manajerial	66
5.3. Keterbatasan Penelitian	67
5.4. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Riset Gap.....	6
Tabel 1.2. Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan Tahun 2018.....	8
Tabel 2.1. Penelitian Empiris	17
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	26
Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap <i>Idealized Influence</i>	44
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap <i>Inspirational Motivation</i>	46
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap <i>Intellectual Stimulation</i>	47
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap <i>Individualized Consideration</i>	48
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja.....	50
Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Penelitian	52
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.12. Hasil Uji <i>Skewness</i>	53
Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.14. Uji Glejser	56

Tabel 4.15. Analisis Regresi Berganda.....	56
Tabel 4.16. Hasil Output Uji F.....	58
Tabel 4.17. Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Empiris.....	24
Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam meraih visi dan misinya apabila organisasi tersebut memiliki kemampuan bersaing yang tinggi, hingga dapat bersaing dengan organisasi lain baik dalam ranah nasional maupun internasional. Pada zaman sekarang, dimana globalisasi merupakan hal yang umum di seluruh belahan dunia, ditambah dengan adanya kemajuan teknologi, tenaga kerja dituntut untuk memenuhi standar kualifikasi yang tinggi. Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya; kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan elemen esensial yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Fungsi sumber daya manusia tidak sama seperti mesin dan peralatan, namun lebih sebagai subyek yang menggerakkan dan mengontrol arah organisasi sesuai dengan tujuannya. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berbakat karena fungsinya adalah sebagai subyek pelaku kegiatan dan kebijakan organisasional. Kemajuan organisasi akan dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Pimpinan perusahaan ikut berperan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi (Septyan, 2017).

Aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dapat menentukan kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, salah satu hal yang perlu

dipikirkan oleh pimpinan organisasi adalah cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang dipimpinnya, yang harapannya karyawan dapat tergerak dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya dapat menumbuhkan rasa puas dalam dirinya. Pada hakikatnya, organisasi tidak hanya memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kompetensi yang tinggi, namun juga termotivasi untuk bekerja secara optimal. Keahlian, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliki karyawan tidak akan berarti bagi organisasi kecuali keahlian dan kompetensi yang dimiliki karyawan dimanfaatkan dengan baik.

Pimpinan organisasi berperan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan melalui pengaruhnya pada karyawan yang dibawahinya. Dalam artian sempit, kepemimpinan merupakan proses pemberian pengaruh dan arahan yang dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Dalam menumbuhkan motivasi bekerja pada karyawan yang dipimpinnya, seorang pemimpin perlu untuk mewujudkan kondisi kerja yang harmonis dan menjaga kerja sama antar karyawan serta meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja. Proses implementasi kepemimpinan yang baik bukan dengan unsur pemaksaan, namun lebih kepada pemberian penjelasan mengenai mengapa dan bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan. Atas dasar hal tersebut, pimpinan sebuah organisasi perlu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi (Septyan, 2017).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat disebut sebagai metode seorang pemimpin untuk meraih tujuan perusahaan yang ditetapkan secara efektif melalui pemberian arahan, dorongan, dan penetapan aturan pada elemen-elemen yang terlibat dalam organisasi. Kinerja pegawai yang meningkat dapat diartikan sebagai

terwujudnya hasil kerja yang optimal oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menitikberatkan kepada pemberian dorongan serta pembentukan moral karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat memiliki dampak dalam mempengaruhi pemikiran karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat menumbuhkan perasaan memiliki dan tanggung jawab atas pekerjaan karyawan melalui pemberian motivasi, nasehat, persuasi dan inspirasi pada mereka (Sugiharta & Suharli, 2014).

Kepemimpinan transformasional melibatkan interaksi dan ikatan batin yang lebih kuat atas karyawan dan pimpinan. Interaksi dan ikatan batin yang kuat yang diwujudkan pimpinan kepada karyawan dapat mempengaruhi pikiran karyawan agar termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik tanpa perlu dipaksa. Kepemimpinan transformasional menggambarkan sosok pimpinan yang memperhatikan karyawannya dengan memberi stimulus psikis dan memberi pekerjaan yang disesuaikan dengan kapasitas karyawan yang dipimpin. Salah satu kemampuan yang perlu dikuasai seorang pimpinan adalah kapasitasnya untuk mempengaruhi dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan perusahaan harus mampu membentuk mental karyawan hingga menjadi individu yang cakap dan termotivasi yang akan mampu mewujudkan cita-cita perusahaan. Motivasi merupakan hal yang krusial untuk dimiliki karyawan karena hal ini lah yang membuat karyawan terdorong untuk bekerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih bertanggung jawab dan bekerja lebih optimal.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Yuli, 2005:142). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan dan motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomis yang bersifat materil saja (berbentuk uang) akan tetapi motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor akan keberhasilan pelaksanaan karyawan dalam bekerja, pengakuan akan keberhasilan dalam bekerja, tanggung jawab, dan pengembangan pegawai.

Dalam aktivitas operasional perusahaan, motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan apabila perusahaan menghendaki karyawan-karyawannya turut serta dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan timbulnya motivasi dalam diri karyawan, maka karyawan akan bersemangat dan bertanggung jawab dalam bekerja. Motivasi merupakan hal yang esensial karena perannya sebagai penyebab, penyalur, dan pendukung keinginan seseorang untuk melakukan aktivitas secara maksimal (Hasibuan, 2014). Sedangkan motivasi kerja merupakan hal yang mendorong dan menggerakkan karyawan untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan proses pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja berperan sebagai faktor yang mampu memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih produktif dan harapannya tujuan perusahaan dapat dicapai.

Dalam penelitian ini, dimensi-dimensi pada variabel Kepemimpinan Transformasional akan diteliti dan diperlakukan sebagai variabel dalam mengetahui pengaruhnya terhadap variabel Motivasi Kerja. Dimensi-dimensi

tersebut ialah; *Idealized influence*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration*

Penelitian ini didasari dengan pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan oleh para ahli. Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para ahli tidak selalu membuahkan hasil pengaruh yang signifikan pada tiap variabel, tetapi juga memberikan hasil yang tidak berpengaruh signifikan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan dasar untuk melakukan penelitian ini sebagaimana akan dibahas sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan Aunjum, Abbas, & Sajid (2017), dan Ahmad, Abbas, Latif, & Rashieed (2014), menyebutkan bahwa pengaruh *idealized influence* terhadap motivasi kerja berpengaruh positif, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Ninda & Iskandar (2015), Akeel & Subramaniam (2013), dan Putri & Iskandar (2016) menyebutkan bahwa pengaruh *idealized influence* terhadap motivasi kerja berpengaruh negatif.

Pada penelitian yang dilakukan Ninda & Iskandar (2015), Akeel & Subramaniam (2013), Aunjum, Abbas, & Sajid (2017), serta Ahmad, Abbas, Latif, & Rashieed (2014), menyatakan bahwa pengaruh *inspirational motivation* terhadap motivasi kerja berpengaruh positif.

Dalam penelitian yang dilakukan Akeel & Subramaniam (2013), Aunjum, Abbas, & Sajid (2017), Ahmad, Abbas, Latif, & Rashieed (2014), menyebutkan bahwa pengaruh *Intellectual stimulation* terhadap motivasi kerja berpengaruh positif, sedangkan penelitian Ninda & Iskandar (2015), serta Putri & Iskandar (2016), menyatakan bahwa hal ini berpengaruh negatif.

Menurut penelitian yang dilakukan Ninda & Iskandar (2015), Akeel & Subramaniam (2013), Aunjum, Abbas & Sajid (2017), dan Ahmad, Abbas, Latif & Rashieed (2014), pengaruh individualized consideration terhadap motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif.

Tabel 1.1
Research Gap

Hubungan antar variabel	Hasil Penelitian	
	Berpengaruh positif	Berpengaruh negatif
1. Pengaruh <i>Idealized Influence</i> terhadap motivasi kerja	Aunjum, Abbas dan Sajid (2017) Ahmad, Abbas, Latif dan Rashieed (2014)	Ninda dan Iskandar (2015); Akeel dan Subramaniam (2013); Putri dan Iskandar (2016)
2. Pengaruh <i>Inspirational Motivation</i> terhadap motivasi kerja	Ninda dan Iskandar (2015) Akeel dan Subramaniam (2013) Aunjum, Abbas dan Sajid (2017); Ahmad, Abbas, Latif dan Rashieed (2014);	
3. Pengaruh <i>Intellectual Stimulation</i> terhadap motivasi kerja	Akeel dan Subramaniam (2013) Aunjum, Abbas dan Sajid (2017); Ahmad, Abbas, Latif dan Rashieed (2014)	Ninda dan Iskandar (2015); Putri dan Iskandar (2016)
4. Pengaruh <i>Individualized Consideration</i> terhadap motivasi kerja	Ninda dan Iskandar (2015); Akeel dan Subramaniam (2013); Aunjum, Abbas dan Sajid (2017); Ahmad, Abbas, Latif dan Rashieed (2014)	-

Sumber : Beberapa riset terdahulu, 2019

Dari *research gap* diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil atas pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja.

Mengacu pada Pemerintah Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan Pemerintah Pusat tersebut bermula dari suatu keinginan untuk memperbaiki proses partisipasi pembangunan daerah, dari yang bersifat Top-Down menjadi Bottom-Up. Daerah Kabupaten atau Kota dituntut untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi

sumber daya alam maupun sumber daya manusianya guna dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya.

Dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 pasal 14 ayat 1 dijelaskan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi: 1) perencanaan dan pengendalian pembangunan; 2) perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang; 3) penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat; 4) penyediaan sarana dan prasarana umum; 5) penanganan bidang kesehatan; 6) penyelenggaraan pendidikan; 7) penanggulangan masalah sosial; 8) pelayanan bidang ketenagakerjaan; 8) fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah; 9) lingkungan hidup, pertanahan, kependudukan dan catatan sipil; 10) pelayanan administrasi umum pemerintahan, penanaman modal; dan 11) penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya dan urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Dinas Perdagangan Kota Semarang sebagai lembaga pemerintahan wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu: sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah yang berkaitan dengan perdagangan di Kota Semarang. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan tenaga kerja/karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya

manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula motivasi dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan motivasi karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, yang salah satunya adalah kepemimpinan transformasional.

Indikasi permasalahan yang timbul berkaitan dengan motivasi karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang salah satunya adalah tingkat ketidakhadiran karyawan per bulan yang mengalami kenaikan dibanding bulan-bulan tertentu, yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018-2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Ketidakhadiran (dalam %)
November	271	21	12,12
Desember	271	19	10,27
Januari	271	22	12,28
Februari	271	19	6,34
Maret	271	20	7,67
April	271	20	12,50
Mei	271	21	6,22
Juni	271	15	11,81

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Semarang, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui jumlah ketidakhadiran karyawan mulai bulan November 2018 sampai bulan Juni 2019. Mengacu pada tabel tersebut, maka terdapat kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang. Hal ini merupakan indikasi adanya penurunan semangat kerja serta kurangnya manajemen kepemimpinan karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, diperoleh perbedaan hasil yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, serta adanya bukti bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan terhadap Motivasi. Bersumber dari *research gap* penelitian terdahulu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Motivasi dengan obyek dan kuantitas responden yang berbeda.

Pertanyaan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah *Idealized influence* memiliki pengaruh pada motivasi?
- b. Apakah *Inspirational motivation* memiliki pengaruh pada motivasi?
- c. Apakah *Intellectual stimulation* memiliki pengaruh pada motivasi?
- d. Apakah *Individualized consideration* memiliki pengaruh pada motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis *Idealized influence* terhadap motivasi.
- b. Untuk menguji dan menganalisis *Inspirational motivation* terhadap motivasi.
- c. Untuk menguji dan menganalisis *Intellectual stimulation* terhadap motivasi.
- d. Untuk menguji dan menganalisis *Individualized consideration* terhadap motivasi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritikal

- a. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan penjelasan tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya berkenaan dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

2. Kontribusi Praktikal

- a. Bagi pimpinan Dinas Perdagangan Kota Semarang, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi para karyawan, dan mengatasi masalah yang berkaitan dengan karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang.